La Negociación

Del Rol de Empleado al Poder de Negociación: Más Allá de la Mentalidad Conformista.

Por Jaime Sierra B.

Tu posición y crecimiento profesional dentro de una empresa no dependen solo de tu desempeño individual. Son el resultado de cuatro fuerzas clave: Tu trabajo; tu capacidad para reconocer y hacer valer tu propio aporte; la cultura organizacional imperante; y el entorno socioeconómico en el que operas. En mercados como el estadounidense, es común que un colaborador pueda llegar a ser un "associate", o incluso puede llegarse a ser accionista, mientras que en otras culturas laborales, como la japonesa o alemana, los caminos para la valorización del empleado toman formas diferentes, a menudo más colectivas.

Cumplir estrictamente con lo pactado en el contrato, en cuanto al rol a desempeñar, es una obligación ética. Sin embargo, limitarse solo a eso puede significar aceptar pasivamente un statu quo económico y profesional. El contrato define los límites de la relación laboral, pero no debe anular la iniciativa personal para buscar mejoras dentro de ese marco. La "ética del trabajo" y la "aspiración al crecimiento" no son conceptos opuestos, sino complementarios en el colaborador.

El contexto es determinante. En empresas de menor tamaño o en fase de crecimiento, la contribución individual suele ser más visible y crítica. Esto fácilmente puede derivar en lo que podríamos llamar "co-emprendimiento". En estos contextos, es posible negociar no solo mejores condiciones, sino incluso la participación accionarial o estatus de socio, especialmente si tu trabajo es fundamental para la expansión del negocio y existe una relación directa con los dueños.

Por otro lado, en las grandes organizaciones, con estructuras consolidadas y patrimonios sólidos, la dinámica de la promoción cambia radicalmente. La individualidad del colaborador puede diluirse en una nómina muy amplia de posiciones al interior de la empresa, a menudo estandarizadas y, generalmente, reemplazables. Esto reduce drásticamente la capacidad negociadora del individuo, haciendo casi imposible ascender a un estatus de socio mediante acuerdos personales. A pesar de ello, la empresa sigue sosteniéndose y creciendo gracias al esfuerzo acumulado de todos sus empleados.

Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Y por esto existe la negociación colectiva. Es el instrumento democrático por excelencia para equilibrar el poder en grandes organizaciones. Permite que los trabajadores, unidos a través de un sindicato o alguna otra representación, negocien condiciones comunes (salarios, beneficios, horarios) con la dirección. Aunque el origen de este término surge con los sindicatos obreros durante la Revolución Industrial (siglos XVIII-XIX), su concepción más moderna se atribuye a Sidney y Beatrice Webb (London School of Economics, 1897), dentro de la tradición reformista del socialismo fabiano, corriente de pensamiento y acción política británica que surgió a finales del siglo XIX.

La negociación colectiva es un mecanismo fundamental para asegurar que el esfuerzo colectivo se traduzca también en un reparto más equitativo de los beneficios generados por la empresa.

Los beneficios obtenidos a través de la negociación colectiva serán menores en cuantía a los obtenidos por un acuerdo personal excepcional, pero aportarán una mejora para el conjunto de los trabajadores. Los profesionales pueden participar en estas negociaciones.

Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.